



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

요양병원 간호사의 직무만족이  
이직의도에 미치는 영향



연세대학교 보건대학원

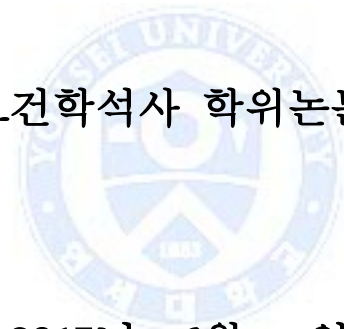
병원경영 전공

이 민 우

요양병원 간호사의 직무만족이  
이직의도에 미치는 영향

지도교수 이 상 규

이 논문을 보건학석사 학위논문으로 제출함



2015년 6월 일

연세대학교 보건대학원

병원경영 전공

이 민 우

# 이민우의 보건학석사 학위논문을 인준함

심사위원 이성재 인

심사위원 남상모 인

심사위원 김태현 인



연세대학교 보건대학원

2015년 6월 일

## 감사의 말씀

대학원 생활을 마무리 하는 시점이 되니 그 동안의 대학원에서 만난 소중한 인연, 다양한 추억, 많은 가르침들이 머릿속에 스쳐지나갑니다. 지난 5학기 동안의 결실을 이렇게 학위논문으로 완성할 수 있게 해주신 감사한분들에게 감사의 마음을 전달하고자 합니다.

먼저, 학위논문을 쓸 수 있도록 지도해주신 이상규 교수님께 감사드립니다. 5학기동안 교수님의 많은 가르침과 좋은 추억 속에서 이렇게 좋은 연구결과가 나오도록 세심하게 지도해주셔서 너무도 감사드립니다. 항상 밝은 미소로 가르침과 지도해주신 김태현 교수님, 여러 가지 조언해주신 남상요 교수님 감사드립니다. 많이 부족한 논문이지만 심사위원 교수님들의 지도 덕분에 이렇게 완성할 수 있어서 다시 한 번 감사드립니다.

대학원에서 많은 추억을 함께한 동기, 김수홍, 심정화, 김미정, 김민성, 김민수, 김순연, 김현식, 서지원, 원미열, 유경숙, 이도윤, 이현경 선생님들 감사합니다. 한번 동기는 영원한 동기입니다. 특히 총무하면서 저와 논문함께 쓴 심정화 고생했습니다.

보건대학원에 멋진 1년을 선물해준 38대 총학생회 회장 결정에 언제나 든든한 버팀목이 되어준 회장단 김민수 부회장, 이윤희 부회장, 정영종 사무총장, 송주영 행정간사, 최윤수 사무국장, 조정훈 사무국원, 이미경 사무국원, 박주리 총무국장, 이다현 총무국원, 전윤지 총무국원, 김보름 학술국장, 안세나 학술국원, 이효민 학술국원, 주지은 섭외국장, 박현희 섭외국원, 박선화 복지국장, 최윤아 복지국원, 김영진 체육국장, 이예슬 체육국원, 김수중 체육국원, 반영각 사업국장, 정하근 사업국원, 광채운 사업국원, 광봉선 홍보국장, 진혜란 홍보국원, 김경아 홍보국원에게 감사드리며 언제나 '열정'입니다.

또한 병영경영학과를 잘 이끌고 계시는 선배님들과 후배님들에게 모두들 감사의 마음을 전합니다. 언제 어디서든 최고의 병원경영학과가 되길 기원합니다.

논문작성에 많은 배려와 지원을 아낌없이 해주신 이필순 이사장님 감사합니다. 또한 많은 도움을 주신 저희 병원 임직원 여러분께 감사의 마음을 전합니다. 온세상을 누리기를 기원합니다. 조사에 응해주신 요양병원 간호사분들께도 감사드립니다.

저의 언제나 든든한 친구인 AMradio 권성민, 김충현, 박승호, 송기은, 이운수 너희들 덕분에 여기까지 든든히 온 것 같아 너무나도 고마워 언제나 변치 말자. 군대동기 최원영 같이 대학원 가고 논문도 함께써서 너무도 든든했고, 힘들 때 함께한 이성환 고마워요. 사회에서 만나 든든한 맞줄이 되어준 이찬한, 석혜승, 김병훈, 윤태식형들 고마워요. D&M 동기, 선후배님들 감사드리며, 뒤에서 열심히 응원해준 김병관, 김셋별, 이은경, 이수와 감사합니다.

마지막으로 저를 항상 믿고 잘 키워주신 부모님, 동생 언제나 감사의 마음 하며 행복하길 바라며 사랑합니다.

이렇게 그 동안의 대학원 생활을 돌아보면서 많은 분들의 관심과 격려 덕분에 좋은 결실을 맺을 수 있었습니다. 비록 다 표현하지는 못했지만 언제나 감사한 마음을 가지고 있습니다. 연세대학교 보건대학원 보건인 으로서 자긍심을 갖고 우리나라 보건의료 발전에 기여할 수 있는 사람이 되도록 항상 노력하면서 살아가겠습니다. 감사합니다.

# 차 례

국문요약

I. 서론	1
1. 연구의 배경	1
2. 연구의 목적	3
II. 문헌 고찰	4
1. 직무만족	4
2. 이직의도	7
3. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향	12
III. 연구방법	14
1. 연구대상	14
2. 자료수집	14
3. 분석방법	17
IV. 연구결과	19
1. 연구대상의 일반적 특성	19
2. 연구대상자의 특성에 따른 직무만족 및 이직의도	20
3. 직무만족 및 이직의도 다변량 분석	29

V. 고찰 .....	34
1. 연구방법에 대한 고찰 .....	34
2. 연구결과에 대한 고찰 .....	35
VI. 결론 .....	39
참고문헌 .....	40
부록 .....	49
ABSTRACT .....	55





## 표 차례

표 1. 직무만족의 정의 .....	5
표 2. 보건의료 조직원의 직무만족 관련 국내 선행연구 .....	7
표 3. 이직의도 국내 선행연구 .....	11
표 4. 보건의료 조직원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 관련 국내연구 .....	13
표 5. 연구변수 및 내용 .....	16
표 6. 연구대상의 특성 .....	21
표 7. 연구대상특성에 따른 직무만족 및 이직의도 .....	23
표 8. 연구대상특성에 따른 세부항목별 직무만족 .....	26
표 9. 독립변수와 종속변수 상관관계 .....	28
표 10. 대상연구특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 .....	30
표 11. 대상연구특성 및 세부항목별 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 .....	31
표 12. 병상그룹별 대상연구특성 및 세부항목별 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 .....	33

## 국문요약

### 요양병원 간호사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

이 연구는 노인인구 초(超)고령 사회에 진입 예상과 함께 요양병원의 급속한 증가로 인해 간호인력 관리가 무엇보다도 병원관리에서 매우 중요한 부분을 차지하고 있다. 특히 요양병원은 포괄수가제가 적용이되며 간호인력 확보 수준 등급에 따라 입원료가 가감이 된다. 요양병원 간호사는 가족을 대신하여 돌봄 역할을 제공하며, 간호조무사와 간병인등의 인력관리를 하는 중요한 역할을 한다. 하지만 요양병원 간호사의 이직률은 높은편 이어서 요양병원 간호사의 높은 이직률을 낮추기 위해서 요양병원 간호사를 대상으로 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 시행되었다. 연구방법으로 구조화된 설문지를 사용하였으며, 수도권지역에 임의 선정한 11개 요양병원의 간호사를 대상으로 480부 중에 436부를 회수하였고, 418부(응답률:87.0%)를 최종분석에 활용하였다. 분석방법은 기술통계, 분산분석, 상관분석, 다중회귀분석 방법을 실시하였다. 연구대상특성에 따른 직무만족과 이직의도 차이를 분석하고, 세부항목별 직무만족을 분석 하였으며, 연구대상특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 이에 따른 연구의 주요결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 연구대상특성에 따른 직무만족과 이직의도 차이를 분석한 결과, 직무만족에 연령, 종교, 직위, 5년간의 이직횟수가 통계적으로 유의한 관련성이 있었고, 이직의도에는 연령, 결혼유무, 종교, 근무형태, 5년간 이직횟수, 병

원규모가 통계적으로 유의한 관련성이 있었다. 직무만족 요인에서는 보수에 대한 만족도가 가장 낮게 나왔다.

둘째, 연구대상특성 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석해 본 결과 연령이 높은 집단에서 이직의도가 감소하였고, 병원규모가 클수록 이직의도가 감소하였고, 직무만족이 높을수록 이직의도가 감소하였다.

셋째, 연구대상이 특성과 직무만족 하부요인이 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석해 본 결과 연령이 높은 집단, 낮 근무 형태 근무자, 병원규모가 클수록 이직의도가 감소하였다. 병원 소재지가 서울에 비해 경기도인 변수가 이직의도 증가 하였다. 직무만족 요인 중에서는 보수, 전문직 의식이 높을수록 이직의도가 감소하였다.

넷째, 300병상을 기준으로 규모별 두 그룹으로 나눠 연구대상특성 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석해 본 결과 두 그룹 모두 설립형태 및 보수 만족도가 영향을 미쳤다. 300병상미만 그룹에는 전문직 의식, 300병상이상 그룹은 병원소재지가 추가로 각각 영향을 미쳤다.

결론적으로 직무만족이 이직의도에 큰 영향을 미치는 것으로 판단된다. 이에 요양병원 간호사의 직무만족을 높여서 이직의도를 낮추는 방안을 모색하여야 한다. 이 연구 결과를 토대로 하면 요양병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해 직무만족도를 높여야 한다. 직무만족 세부항목별 만족도를 높여 향후 요양병원 간호사의 이직의도를 낮추어서 요양병원 환자들에게 긍정적인 간호서비스와 경영측면의 의료수익 관리에 기여 할 것이다.

핵심어 : 요양병원, 간호사, 직무만족, 이직의도

# I. 서론

## 1. 연구의 배경

우리나라는 노인인구의 증가로 65세 이상 노인인구가 2013년에 전체인구의 약 11.9%를 차지하였으며(안진행정부, 2013), 2026년에는 20% 이상을 넘어 초(超)고령 사회에 진입할 것으로 예상된다. 노인인구의 증가로 노인성 질환인 치매, 중풍 등 노인 질병을 앓고 장기요양보호를 요하는 노인인구도 증가하고 있다. 이에 정부에서는 2008년 7월 1일부터 중증장애로 인해 장기요양보호를 요하는 노인들을 위해 노인장기요양보험을 실시하였으며, 그 이후로 요양병원 및 요양시설이 급격하게 늘어나고 있다. 요양병원의 숫자는 2009년 707개에서 2012년 1,007개로 300개가 증가하였으며, 그 증가율은 42.4%로 같은 기간 전체 병원 증가율 12.6%에 비해 3배가 넘는 수치이다(대한병원협회, 2009;2013). 요양병원 입원진료에 대한 요양급여는 행위별 수가제가 아닌 포괄적인 행위에 대한 포괄수가제가 적용되며, 환자군별 상대가치점수에 따라 입원일당 정액수가가 산정된다. 직전 분기의 평균 환자수 대비 간호업무에 종사하는 평균 간호인력의 확보 수준에 따라 요양병원입원료 등은 간호인력 등급별로 가감이 된다(건강보험심사평가원, 2015).

병원의 인적자원 중 간호사는 의사와 더불어 환자 치료에 중추적인 역할을 하는 전문 인력이며 병원조직에 미치는 영향이 매우 크기 때문에 간호 인력 관리의 병원관리에서 매우 중요한 부분을 차지한다(서연숙, 2007). 2013년 전체병원의 직종별 인력 구성을 보면 의사직 13.7%, 약무직 1.8%, 간호직 45.7%(간호사33.3%), 의료기사직 12.6%, 영양직 4.5%, 사무직 11.7%, 기술직 1.7%, 기능직 2.3%(한국보건산업진흥원, 2014)등 으로 구성되어 있으며 간호

직이 구성비가 가장 높다. 요양병원 간호사는 질병관리자 역할 뿐만 아니라 가족을 대신한 돌봄 역할을 제공하면서(김현주, 이해량, 최순옥, 2013), 노인 환자들의 갑작스런 상태변화에 대한 관찰 및 위기관리 낙상으로 인한 골절 사고 예방 등의 직접 간호수행이 매우 높으며 요양 인증을 받기위해 요양병원의 질을 향상 시켜야 하며 직원의 감염관리교육, 간호조무사와 간병인등의 인력 관리 환자의 가족까지도 간호해야하는 중요한 역할을 하므로 요양병원 간호사에 대한 인력관리는 질적 간호제공에 있어서 매우 중요하다(김은재, 구미옥, 2015). 장기요양기관 간호사의 확보수준에 대한 국외 연구에 의하면 확보수준이 높을수록 환자의 욕창발생이 적으며(Weech-Maldonado et al., 2004), 일상생활수행능력의 감소를 지연시키는 것으로 알려져 있다(Horn et al., 2005).

2013년도 전체병원 직종별 퇴직자수를 100병상 기준으로 환산한 통계에서 간호직(조무사와 조산사 포함)은 100병상 당 12.3명으로 간호직의 퇴직자수가 가장 높았다(한국보건산업진흥원, 2014). 요양병원 간호사 이직률은 2012년 평균 29.7% 였다(건강보험심사평가원, 2012). 2014년 병원별 간호사 평균 이직률은 13.9%, 요양병원은 24.4% 결과였으며, 간호사의 이직이유 1위가 타병원 이직이었다(병원간호사회, 2014). 이는 Toffler(1982)가 제시한 간호사 적정이직률인 연간 5~10% 보다 훨씬 높은 이직률이다. 간호서비스의 질은 병원조직의 효율성 증진과 경쟁력 향상에 직결되므로 간호사의 이직을 예방하는 것은 보건의료조직의 질을 유지하기 위한 필수적 요소라고 할 수 있다(Wilson, 2005). 간호사들의 잦은 이직은 스스로 전문가라는 의식도 낮게 하며 간호의 전문성을 높일 기회를 감소시킨다(강기노, 2010). 국내 요양병원들의 의료서비스 질에 영향을 미치는 요인들을 조사한 연구에서도 간호사 이직률이 주요한 요인이었다(이선희, 2009). 하지만 그렇다고 이직과 이직의도를 같은 개념으로 취급할 수는 없으나, 이직의도는 이직행동까지 이어질 수 있는

확률이 매우 높은 지표로 유용하게 사용되고 있다(문숙자, 2010). 이직의도에 영향을 미치는 변수의 분석을 통해 이직을 예방하는 역할을 할 수 있다(Iverson, 1992; Wright and Bonett, 2007). 여러 변수들 중에 직무만족이 높을수록 이직의도를 감소시키며(김가은, 2004), 직무만족이 높은 사람일수록 간호생산성 및 업무수행 정도가 높다(차인자, 2008). 그 동안 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해 많은 연구가 시행되었지만 아직 요양병원 간호사를 대상으로 이들의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

## 2. 연구의 목적

이 연구는 요양병원 간호사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 이 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 인구사회학적 특성, 근무관련특성, 조직특성에 따른 직무만족 및 이직의도를 분석한다.

둘째, 직무만족과 이직의도의 상관관계를 분석한다.

셋째, 연구대상특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석한다.

## Ⅱ. 문헌 고찰

### 1. 직무만족

기본적인 직무만족의 의미는 구성원들이 그들의 직무와 환경에 대하여 만족의 정도를 뜻하며, 이것은 구성원의 사기와 직무의 욕구를 나타낸다(손운선, 2011). Locke(1976)는 개인이 중요하다고 여기는 직무상의 가치를 자신의 직무가 충족시켜서 자신의 욕구와 직무상의 가치가 일치됨을 경험함으로써 나타나는 감정적인 반응이라고 정의하였다. Locke(1976)의 정의는 가장 널리 받아들여지고 있다. 또한, Price(1977)는 직무만족을 사회체계내의 구성원들이 체계내의 참여자로서 가지는 긍정적인 태도를 가진 사람은 만족을 느끼고 부정적인 태도를 가진 사람은 불만족을 느낀다고 하였다(곽경자, 2011). 직무만족에 대한 다양한 정의들을 요약해서 정리해보면 아래의 <표 1>과 같다.

직무만족은 개인의 욕구충족에 따라 결정되므로, 인간의 욕구와 동기이론에 기초하고 있다고 할 수 있다. Maslow(1943)의 욕구단계 이론은 인간의 욕구는 5단계의 욕구를 타고났으며 욕구의 강도 또는 중요성에 따라 5단계로 구분했다. Herzberg(1966)의 2요인 이론은 인간의 기본적인 욕구를 동기부여요인 및 위생요인으로 주장했다. 위생요인은 인간이 조직생활에서 불만을 느끼는 요인이며, 동기 부여 요인은 직무수행에 동기를 부여하는 요인으로 구분한다. Maslow(1943)의 욕구단계와 Herzberg(1966)의 2요인 이론을 비교하면, 생리적인 욕구와 안전욕구는 위생요인의 지위, 감독의 질, 작업조건, 직무안전, 급여, 개인적 생활 등과 중복되어 있다. 그리고 자기실현과 존경욕구는 동기부여의 직무에 대한 도전, 성취, 직무에 있어 성장, 책임, 발전, 안정 등이 포함되어 있다(손운선, 2011).

표 1. 직무만족의 정의

연 구 자	정 의
Smith(1955)	각 개인의 자기직무와 관련되어 경험되는 모든 감정의 흥화내지 균형 상태에서 좌우되는 태도이며 직무만족은 직무에 대한 호감도 라고 하는 감정과 태도와의 관련성을 나타내고 있다.
Porter and Lawler(1968)	실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도이다.
Porter and Steers(1973)	구성원 자신이 맡고 있는 직무에 대해 만족하는 정도이다.
McCormick and Tiffin(1976)	직무수행자가 직무수행과정에서 경험하거나 직무수행결과로 얻게 되는 성취감 등의 욕구만족이다.
Locke(1976)	개인의 태도와 가치, 신념 및 요구들의 수준이나 차원에 따라 조직의 구성원이 직무와 관련하여 갖게 되는 감정적 태도이다.
Betty and Schnier(1981)	종업원의 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인 별로 직무평가에서 얻는 감정적 상태이다.
Arnoid and Feldman(1986)	개인이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적인 정서의 양이다.
Spector(1997)	자신이 능력이 있다고 믿고 있고, 자신의 하는 일의 대부분이 자신의 통제 하에 있다고 느낀다면 그 사람은 자기 직무를 좋아하고 자기 일에 만족할 가능성이 높다.

자료: 최은숙(2014)에서 발췌함.

직무만족은 병원산업에서 더 중요시하는 경향이 있다. 병원조직은 서비스조직인 동시에 노동집약적인 특성을 가지고 있으며, 사람에 의해 서비스가 생산되고 생산되는 동시에 소비가 이루어지는 특성이 있다(김영훈, 2011). 환자에게 보다 나은 서비스와 만족감을 제공하기 위해서는 조직구성원의 직무적 특



성과 직무에 대한 태도에 관심을 가져야 한다(김명숙, 2013). 이러한 관심으로 보건의료 조직원들을 대상으로 직무만족에 대한 많은 선행연구가 이루어지고 있다<표 2>. 간호사의 직무에 대한 만족이나 불만족은 환자간호에 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 작용하고 환자간호 결과 및 환자가 지각하는 간호 만족도에 영향을 준다(Hayes, Bonner and Pryor, 2010). 간호사의 직무가 환자간호에 긍정적이거나 부정적 요인으로 작용하여 간호에 대한 만족도와 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(문숙자, 2010). 직무만족이 높으면 자신의 직무환경에 대해 매우 긍정적이고 창의적인 태도를 갖게 되어 직무를 효율적으로 수행하며 주어진 간호 업무를 친절하게 수행할 수 있게 된다(이혜정, 2002). 간호사의 직무만족은 병원에서 업무를 계속 유지하고자 하는 의지에 직접적 영향을 주며 환자 간호에 긍정적 또는 부정적 요인으로 작용하므로 간호에 대한 만족도와 병원 인력관리에 직접적 영향을 끼친다(윤종숙, 2004). 간호사가 자신의 직무에 만족하지 못한다면 간호 업무의 효과적인 역할 수행과 직무 능력 향상을 기대하기 어려우며, 또한 간호사 직무에 대한 기대 수준과 현실과의 괴리로 인한 직무 갈등으로 불만족하게 되며, 그 결과 이직 의도를 가지게 되어 질적 간호에도 지장을 초래하게 된다(윤순길, 2010). 노인장기요양 인력의 조직 잔류에 대한 기대는 그들의 직무만족도에 따라 좌우된다(Martin, 2007).

이와 같이 간호사의 직무만족은 환자 서비스만족도, 질적 간호, 생산성, 조직성과 등 간접적인 영향을 미칠 수 있는 요인으로서 많은 연구가 진행되어왔다. 직무만족과 조직 몰입에 관한 연구를 하였는데, 직무만족 영향 요인은 조직특성, 직무환경, 직무내용이었다(최영진, 이광수, 2012). 공공병원 직원을 대상으로 직무만족도와 환자만족도가 의료 수익에 미치는 영향에 대해 연구를 하였는데, 환자만족도와 월평균 의료 수익이 직무만족도이 유의한 관계에 있었다(황은정, 2014). 병원종사자들의 직장만족도와 영향요인 연구에서는 직장

만족도에 유의하게 영향을 미치는 요인은 직무 수준, 직종, 병원 종별, 직원 참여, 인적자원관리, 교육훈련, 병원 진료 형태, 병상 수순이었다(심규범, 2006).

표 2. 보건의료 조직원의 직무만족 관련 국내 선행연구

연구논문	연구자	연구연도	연구결과
임상간호사의 성격특성, 업무스트레스와 직무만족도에 관한 연구	이혜정	2002	직무만족이 높으면 자신의 직무를 효율적으로 수행하며 주어진 간호 업무를 친절하게 수행한다
응급센터 간호사가 경험한 환자 및 보호자에 의한 폭력과 직무만족도에 관한 연구	윤종숙	2004	간호사의 직무만족은 병원에서 업무를 계속 유지하고자 하는 의지에 직접적 영향을 준다.
병원종사자들의 직장만족도와 영향요인	심규범	2006	만족도에 유의하게 영향을 미치는 요인은 직무 수준, 직종, 병원 종별, 직원 참여, 인적자원관리, 교육훈련, 병원 진료 형태, 병상 수 순이었다.
병원간호등급에 따른 간호서비스질과 직무만족도	윤순길	2010	간호사가 자신의 직무에 불만족하게 되면, 그 결과 이직 의도를 가지게 되어 질적 간호에도 지장을 초래하게 된다.
간호사의 이직의도에 관한 구조 모형	문숙자	2010	직무의 만족, 불만족이환자간호에 긍정적*부정적 요인으로 작용하여 만족도와 조직의 생산성에 직접적인 영향 미친다.
병원직원의 직무만족과 조직몰입에 관한연구	최영진, 이광수	2012	병원 직원의 조직 특성, 직무환경, 직무 내용이 직무만족 영향요인이었다.
공공병원 직원의 직무만족도 및 환자 만족도가 의료수익에 미치는 영향	황은정	2014	환자만족도와 월평균 의료 수익이 직무만족도와 통계적으로 유의한 관계에 있었다.

## 2. 이직의도

이직은 조직 구성원이 조직의 외부로 이동하여 조직 구성원의 신분에서 벗어나는 것이며(Price, 1977), 이직에는 자발적, 비자발적 이직이 있다. 자발적 이직은 본인의 의사에 따른 이직이며 비자발적 이직은 본인의 의사와는 무관하게 질병, 사망, 해고, 퇴직 등으로 조직에서 떠나는 것을 의미한다(Price, 1977). 조직의 통제 가능 여부에 있어서 회피 가능한 이직과 회피 불가능한 이직으로 구분된다. 회피 가능한 이직은 조직이 통제 할 수 있는 임금, 복리후생, 근무환경, 근무시간, 작업조건, 인간관계 등의 불만에 의한 이직으로 조직의 노력에 따라 방지할 수 있는 이직의 유형이다. 반대로 회피 불가능한 이직은 구성원들의 질병, 사망, 학업, 가정문제 등 조직의 노력과 관계없는 이직을 뜻한다(강인주, 2015). Jones(1992)는 간호사의 이직에 대하여 간호사들이 병원 환경의 범위에서 이동하거나 떠나는 과정이라고 정의하였다. 또 다른 연구에서는 간호사라는 전문직을 아주 떠나거나 아니면 단지 조직을 떠나는 것으로서 정의하기도 한다(Hayes, Bonner and Pryor, 2010). 이에 조직은 통제 가능한 요소들의 적절한 관리를 통해 구성원들의 불필요한 이직을 방지하는 것이 중요하다(Price, 1977).

이직의도는 이직 이전의 선행변수로 직무에 불만족하는 구성원은 이직에 대한 대안이 가능한 경우 현재 직장 대신 다른 직장을 선택하게 되고, 구성원은 현재 직장을 다른 직장과의 비교하여 잔류할 것인지 이직 할 것인지를 결정하게 된다(문숙자, 2010). 따라서, 구성원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현재 직장을 떠나려는 의도, 조직을 떠나기 위한 신중한 생각과 자의로 이직하려는 의향을 지니는 것을 이직의도로 정의 할 수 있다(Tett and Meyer, 1993). 실제로 이직에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해서는 종속변수가 이직이라는

실제 행위이어야 하지만, 선행 연구를 통해 이직 의도는 실제 이직의 중요한 선행변수로 검증되었다(Mobley, 1977; Price and Mueller, 1981; Moshe et al., 1995).

이직의도에 관한 모형을 Price(1977)는 인구 통계학적 변수, 결정변수, 그리고 매개변수로 구분하였으며 결정변수와 이직의도 간에 매개되는 변수로 직무만족을 들도 있다. 즉, 결정변수는 직무만족을 통해서 간접적으로 이직행위에 영향을 미친다는 것이다. Bluedorn(1982)는 직무의 자율성, 승진기회, 다양성, 사회적 일체감, 공식화 정도, 공정성, 임금 등 직무특성의 양이 높으면 전반적으로 조직 구성원들은 만족을 느끼는 동시에 조직에 대한 몰입이 높아져서 다른 직장을 모색하는 행위나 이직의도가 낮아진다고 하였다(문숙자, 2010). Cotton과 Tuttle(1986)는 이직의도에 영향을 주는 요인은 직무관련요인, 개인특성요인, 외부환경요인으로 나뉘 볼 수 있다고 하였다. 직무관련요인에는 임금, 업무성과, 직무만족도, 직무명확도, 직무반복성, 감독자에 대한 만족도, 동료에 대한 만족도, 승진기회에 대한 만족도 등이 있다. 개인특성요인에는 연령, 근속연수, 성별, 교육 등이 있다. 외부환경요인에는 실업률이나 취업가능율, 노동조합의 유무 등이 있다. 하지만 이직의도를 느낀다고 해서 당사자들이 모두 이직을 하는 것은 아니다. 이직의도와 이직의 관련성은 대상자들의 환경 및 특성에 따라 다르게 나타나기 때문에 이직의도와 이직 외에도 다른 요인들에 관한 세심한 고려가 필요하다.

이직의도에 관한 선행연구를 보면, 높은 이직률은 간호 인력의 부족을 야기하면서 재직간호사의 업무량과 스트레스를 증가시키고, 신규간호사의 상대적 비율을 증가시켜 간호업무의 질적 저하를 초래하여 결과적으로 조직의 생산성과 효율성에 영향을 미치게 된다(Beecroft, Dorey and Wenten, 2008). 또한 간호사 이직은 남은 구성원에게 부정적인 영향을 주며 환자간호의 직접적 영향 및 안전한 간호제공에 영향을 미친다(Aiken et al., 2003; Sawatzky and

Enns, 2012). 이직 후 인력이 충원되지 않아 간호사가 담당하는 환자 비율이 증가하면 환자의 사망률이 증가하고(Friese et al., 2008), 의료오류의 발생률도 증가하는(O'Brien-Pallas et al., 2010)등 간호의 질을 떨어뜨리는 결과를 낳는다(Aiken et al., 2003). Spector(1991)는 요양시설 간호사의 이직률이 낮을수록 거주 노인의 기능 상태가 향상되는 경향이 있다고 보고하였다.

보건의료 조직원의 이직의도 관련 국내 선행연구는 <표 3>과 같다. 이직의도에는 성별, 연령, 혼인상태, 학력, 근무년수, 직종에 따라 유의한 차이가 있다(손운선, 2011). 신규간호사의 경우 이직의도는 근무기간, 부서배치, 근무부서에 따라 유의한 차이가 나타냈다(조영경, 2012). 요양시설 간병인 대상 연구에서는 전문적인 성장의 가능성, 직무와 관련된 결정의 연관성 및 관리감독은 이직 의도에 영향을 미치거나 실제 이직에 중요한 요소들이다(Ha et al., 2014). 요양병원 간호사의 이직률이 증가하면 서비스질 지표(일상생활 수행 능력, 욕창 발생 여부, 요실금 발생 여부, 변실금 발생 여부, 유차도뇨관 삽입 변화, 요로감염 발생 여부, 체중 감소) 점수가 낮았다(이선희, 2008). 요양병원 간호사 1인당 환자 수가 증가하면 치매 환자군의 일상생활 수행 능력이 감퇴되고, 고위험군 욕창 발생률 증가하고, 욕창악화 환자비율도 증가하는 것으로 나타났다(김윤미, 이지윤, 강현철, 2014).

이와 같이 이직자 보다는 현재 근무하는 간호사를 대상으로 이직의도를 예측하는 것이 재직자의 이직을 낮추는 방안을 제시할 수 있기 때문에 더 효율적이라고 할 수 있다(김유미, 2014). 또한, 간호사의 이직은 요양병원 의료서비스 저하를 가져오므로 적절한 간호인력 확보하고 유능한 경력 간호사가 이직하지 않고 지속적으로 재직할 수 있도록 간호사 인력관리가 중요하다.

표 3. 보건의료 조직원의 이직의도 관련 국내 선행연구

연구논문	연구자	연구연도	연구결과
노인요양병원 서비스 질에 영향을 미치는 요인 분석	이선희	2008	요양병원 간호사의 이직률이 증가하면 서비스질 지표점수가 낮았다.
병원종사자의 직무만족과 조직몰입이 이직의도와 조직갈등에 미치는 영향	손운선	2011	이직의도에는 성별, 연령, 혼인상태, 학력, 근무년수, 직종에 따라 유의한 차이가 있다
신규간호사의 이직의도와 이직에 관한 연구	조영경	2012	이직의도는 근무기간, 부서배치, 근무부서에 따라 유의한 차이가 나타났다.
Impact of organizational characteristics on turnover intention among care workers in nursing homes in Korea	Ha et al	2014	요양시설 간병인 대상 연구에서는 전문적인 성장의 가능성, 직무와 관련된 결정의 연관성 및 관리감독은 이직 의도에 영향을 미치거나 실제 이직에 중요한 요소들이다
요양병원 간호사와 간호조무사의 확보 수준과 이직률이 입원환자의 건강결과에 미치는 영향	김윤미, 이지윤, 강현철	2014	요양병원 간호사 1인당 환자 수가 증가하면 치매환자군의 일상생활 수행능력이 감퇴되고, 고위험군 욕창 발생률 증가하고, 욕창악화 환자비율도 증가하는 것으로 나타났다.

### 3. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

이직의도에 영향을 미치는 많은 요인들 가운데 직무만족이 대부분의 연구에서 유의한 관계를 나타낸다. Porter와 Steers(1983)는 직무만족과 이직과의 관련성에 관한 과거 연구들이 전반적으로 부적 상관관계가 있음을 지적하고 있다. 이직의 원인을 다음의 네 가지 즉, 조직 차원적 요소, 작업 환경적 요소, 직무 내용적 요소, 개인적 요소로 구분하고 각각의 요소별로 직무만족과의 관계에 대한 대부분의 연구 역시 부적 상관관계를 나타내고 있다(김학로, 1993). 또한 직무만족이 이직 의도와 유의한 상관관계가 있다(Pizam and Thornburg, 2000).

선행 연구들을 살펴보면 다음과 같다. 직무에 불만을 느끼는 간호사들이 직무에 만족하는 간호사들보다 이직할 확률이 65% 더 높았고 직무만족과 이직 의도 사이에는 음의 상관관계가 있었다(Shields and Ward, 2001). 간호사의 이직 의도와 간호 인력 유치에 있어 직무만족은 많은 연구 결과에서 확인된 강력한 영향요인임을 알 수 있다(Lu et al., 2012). 간호사 이직 의도에 대한 메타분석에서 직무만족은 이직 의도에 영향을 미치는 요인이었다(Lu et al., 2005; Coomber and Barriball, 2007; Zangaro and Soeken, 2007; Hayes, Bonner and Pryor, 2010; Flinkman, Leino-Kilpi and Salanter, 2010). 보건의료 조직원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 관련 국내 선행연구는 <표 4>와 같다. 간호사의 이직 의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서 직무만족은 이직 의도에 유의한 영향을 미쳤다(김가은, 2004). 응급실 간호사를 대상으로 한 이직의도 예측모형에서는 직무만족이 이직의도에 직접효과와 총 효과에 유의한 영향을 미쳤다(조진영, 2014). 노인 장기요양 인력의 직무 스트레스와 직무만족이 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구에서

는 이직 의도의 영향력 있는 예측 요인은 직위, 직무스트레스, 직무만족이며 이 중 직무만족이 가장 영향력이 있는 요인이다(이주재, 2011). 노인요양병원 요양보호사의 이직의도와 관련변인 연구에서 직무만족 및 직무몰입이 이직의도에 영향을 미치는 주요변인이다(윤소영, 서영숙, 권영채, 2015). 반면에 직무만족이 이직의도에 영향을 미치지 못한다는 연구도 있었다(박희수, 2011).

표 4. 보건의료 조직원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 관련 국내연구

연구논문	연구자	연구연도	연구결과
간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구	김가은	2004	직무만족은 이직 의도에 유의한 영향을 미쳤다.
노인 장기요양 인력의 직무 스트레스와 직무만족이 이직 의도에 미치는 영향	이주재	2011	이직 의도의 영향력 있는 예측 요인은 직무만족이며 가장 영향력이 있는 요인이었다.
노인요양시설 종사자 이직의도 결정요인에 관한 구조적 관계분석	박희수	2011	직무만족이나 근무환경이 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않는다.
응급실 간호사의 이직의도 예측모형	조진영	2014	직무만족이 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다.
노인요양병원 요양보호사의 이직의도와 관련변인	윤소영, 서영숙, 권영채	2015	이직의도 주요변인은 직무만족 및 직무몰입이다.



### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

이 연구는 수도권지역에서 임의선정 된 11개 요양병원에 근무하는 간호사 480명을 대상으로 하였다.

#### 2. 자료수집

##### 가. 연구도구

선행연구 고찰을 통해 구조화된 설문지를 구성하였으며, 직무만족 33 문항, 이직의도 4문항, 연구대상자 특성 14문항으로 구성되었다.

##### 1) 직무만족

직무만족은 Slavitt 등(1978)이 개발한 Index of Work Satisfaction(IWS)를 조영경(2012)이 수정·보완한 설문지를 이용하였다. 설문지는 보수, 상호작용, 간호사-의사관계, 전문직 의식, 조직요구도, 업무요구도, 자율성으로 7개 제 요인 33문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 된 리커트(Likert)의 5점 척도로 측정하였다.

##### 2) 이직의도

이직의도는 Lawler(1983)가 개발하고, 이를 박현숙(2002)이 수정·보완한

설문지를 이용하였다. 총 4가지 문항으로 되어있고, 전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 리커트(Likert)의 5점 척도로 측정하였다.

### 3) 연구대상자 특성

연구대상의 성별, 연령, 학력, 결혼유무, 종교, 근무하는 조직에 대해서는 직위, 근무형태, 간호사경력, 현 병원근무경력, 근로소득, 5년간 이직횟수, 조직특성을 조사하였으며 병원위치, 설립구분, 병원규모를 조사하였다.

### 4) 설문지 검증

최초 설문도구 신뢰도 분석결과 직무만족 하위요인 7개중 업무요구도(0.28) 및 자율성(0.19) 요인이 신뢰도가 낮게 나와 제거하였다. 수정된 설문도구 신뢰도는 직무만족 5개 하위요인 Cronbach's  $\alpha = 0.77$ , 이직의도 Cronbach's  $\alpha = 0.85$  였다.

## 나. 자료수집

2015년 3월 12일부터 4월 17일까지 연구대상 요양병원의 간호부서에 협조를 의뢰하여 승인을 받은 후 설문지를 방문 및 우편발송으로 전달하여 자료 수집을 하였다. 배포된 설문지 480부 중 436부를 회수하였으며 회수된 설문지 중에서 응답이 불성실한 설문지 18부를 제외한 418부(응답률:87.0%)를 분석에 활용하였다.

이 연구에 사용된 연구의 변수를 요약하면<표 5>와 같다.

표 5. 연구변수 및 내용

구분	변수	문항 수	참고자료	측정방법
인구사회학적 특성	성	5	-	명목척도
	연령			
	학력			
	결혼유무			
	종교			
근무관련특성	직위	6	-	명목척도
	근무형태			
	간호사경력			
	현병원근무경력			
	근로소득			
병원조직특성	5년간 이직횟수	3	-	명목척도
	위치			
	섭립구분			
직무만족	병원규모	33	Slavitt(1978) 조영경(2012)	Likert 5점 척도
	보수			
	상호작용			
	간호사-의사관계			
	전문직 의식			
	조직요구도			
이직의도	업무요구도	4	Lawler(1983) 박현숙(2002)	Likert 5점 척도
	자율성			

### 3. 분석방법

#### 가. 단변량분석

조사 대상자의 일반적인 특성을 빈도 분석 및 기술 통계량 분석을 통해 파악하고, 직무만족 및 이직 의도 제 요인에 대해 파악하였으며 t-test 및 ANOVA를 통해 인구사회학적 특성, 근무 관련 특성, 병원 조직 특성에 따른 직무만족 및 이직 의도의 평균 차이를 비교하였다. 그리고 직무만족 제 요인인 보수, 상호 작용, 간호사-의사 관계, 전문직 의식, 조직 요구도 각각의 구성 요소가 종속변수에 어떠한 영향을 주고, 집단 간의 차이가 있는지를 알아보기 위해 ANOVA를 실시하였다. 상관분석으로 직무만족, 직무만족 제 요인, 이직 의도 각 변수 간의 관계를 분석하였다.

#### 나. 다변량분석

연구 대상자의 특성에 따른 직무만족 및 이직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 하였다. 다변량 분석을 하기 전에 연구 대상 특성 변수들을 재분류하였다. 연구 대상 특성<표 6>의 결과에서 학력, 직위, 근로 소득 변수에서 빈도가 낮은 항목을 재분류하였다. 남성은 1명이어서 무의미하다고 판단하여 성별은 제외하였으며, 종교는 통계적 관련성이 적을 것으로 판단하여 제외하였다.

이직 의도에 대한 회귀분석은 독립변수인 직무만족과 연구대상자 특성에 따라 변수를 포함하여 분석하였다. 먼저 직무만족은 보수, 상호 작용, 간호사-의사 관계, 전문직 의식, 조직 요구도의 평균을 구한 직무만족도를 모항에 포

함시켰으며, 연구 대상자 특성으로 연령, 학력, 결혼 유무, 직위, 근무 형태, 간호사 경력, 현 병원 근무 경력, 근로 소득, 5년간 이직횟수, 병원 소재지, 설립 구분, 병원 규모를 독립변수에 포함하여 분석하였다. 다음으로 직무만족 보수, 상호 작용, 간호사-의사 관계, 전문직 의식, 조직 요구도 요인과 연구 대상자 특성을 독립변수에 포함하여 분석하였다. 병상 수 기준으로 300병상 미만 그룹과 300병상 이상 그룹으로 구분하여 연구 대상의 특성에 따른 직무 만족 및 이직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 하였다. 모든 분석은 SPSS 20.0을 이용하였다.



## IV. 연구결과

### 1. 연구대상의 일반적 특성

연구 대상의 특성은 <표 6>과 같다. 성별은 남성 5명(1.2%) 여성 413명(98.8%)으로 여성이 절대적인 비중을 차지했으며, 연령은 30대 미만 159명(39.1%), 40대 147명(36.1%), 50대 이상 101명(24.8%)으로 30대 미만이 가장 많았다. 학력은 전문대졸 253명(61.9%) 가장 많았으며 그 뒤로 대졸 144명(35.2%), 대학원 이상 12명(2.9%) 순이었다. 결혼 유무는 기혼자(289명, 69.3%)가 미혼자(128명, 30.7%)보다 많았으며, 종교는 기독교가 157명(38.2%)으로 가장 많았다.

근무 관련 특성으로 조사 대상자의 직위는 평간호사 345명(83.1%), 책임 간호사 26명(6.3%), 수간호사 이상 44명(10.6%) 순이었다. 근무 형태는 3교대 근무가 250명(60.1%)으로 가장 많았으며, 2교대 근무 59명(14.2%), 낮 근무 87명(20.9%), 밤 근무 20명(4.8%)이었다. 간호사 경력은 10년 미만이 171명(41.8%)으로 가장 많았으며, 그 뒤로 15년 이상 128명(31.3%), 10년 이상 15년 미만 110명(31.3) 순이었다. 현 병원 근무 경력은 2년 미만 160명(38.8%), 2년 이상 4년 미만 129명(31.3%), 4년 이상 123명(29.9%) 순이었다. 근로 소득은 2,500만원 이상 3,000만원 미만 246명(59.9%)으로 가장 많았으며, 2,000만원 이상 2,500만원 미만 88명(21.4%), 3,000만원 이상 3,500만원 미만 47명(11.4%), 2,000만원 미만 13명(3.2%), 4,000만원 이상 4명(1.0%) 순이었다. 5년 동안 이직횟수는 1번 이상이 151명(37.2%)으로 가장 많았고, 0번 145명(35.7%), 2번 이상 110명(27.1%)이었다.

병원 조직 특성으로 병원 소재지는 서울 281명(67.2%), 경기도 137명(32.8)이었다. 설립 구분은 개인 병원 203명(48.6%), 법인 병원 215명(51.4%)이 많았다. 병원 규모는 100병상 이상 199병상 103명(24.6%), 200병상 이상 299병상 140명(33.5%), 300병상 이상 175명(41.9%) 순이었다.

## 2. 연구대상자의 특성에 따른 직무만족 및 이직의도

연구 대상자의 특성에 따른 직무만족도 및 이직의도를 측정해 본 결과 <표 7>과 같았다. 5년 동안 이직횟수가 1회에서 2회 이상인 조사대상자에 비해 0번인 조사 대상자의 직무만족도가 높고 이직 의도는 낮았다. 연령은 30대 이하 및 40대에 비해서 50대의 직무만족도가 높고 이직 의도는 낮았다. 종교가 기독교, 천주교, 불교, 무교에 비해서 기타인 구성원이 직무만족도가 높고 이직 의도는 낮았다. 직위가 평간호사, 책임간호사에 비해서 수간호사 이상인 구성원의 직무만족도가 높았으며, 이직 의도는 미혼자에 비해서 기혼자가 낮았으며, 근무형태가 3교대 근무, 2교대 근무, 밤 근무에 비해서 낮 근무자일수록 낮았으며, 병원규모가 100병상에서 200병상 미만 및 300병상 이상에 비해서 200병상에서 300병상 미만 일수록 낮았다.

표 6. 연구대상의 특성

단위 : 명(%)

		구	분	빈	도
인구사회학적특성	성		남	5	(1.2)
			여	413	(98.8)
	연령		30대 이하	159	(39.1)
			40대	147	(36.1)
			50대 이상	101	(24.8)
	학력		전문대졸	253	(61.9)
			대졸	144	(35.2)
			대학원이상	12	(2.9)
	결혼유무		기혼	289	(69.3)
			미혼	128	(30.7)
	종교		기독교	157	(38.2)
			천주교	54	(13.1)
			불교	34	(8.3)
		무교	150	(36.5)	
		기타	16	(3.9)	
<hr/>					
근무관련특성			평간호사	345	(83.1)
직위		책임간호사	26	(6.3)	
		수간호사 이상	44	(10.6)	
		3교대 근무	250	(60.1)	
근무형태		2교대 근무	59	(14.2)	
		낮 근무	87	(20.9)	
		밤 근무	20	(4.8)	
간호사경력		10년 미만	171	(41.8)	
		10년 ~ 15년 미만	110	(26.9)	
		15년 이상	128	(31.3)	
현병원근무경력		2년 미만	160	(38.8)	
		2년 ~ 4년 미만	129	(31.3)	
		4년 이상	123	(29.9)	

(뒤페이지에 계속)



표 6. 연구대상의 특성(계속)

단위 : 명(%)

구 분		빈 도
근로소득	2000 만원 미만	13 (3.2)
	2000만원~2500만원 미만	88 (21.4)
	2500만원~3000만원 미만	246 (59.9)
	3000만원~3500만원 미만	47 (11.4)
	3500만원~4000만원 미만	13 (3.2)
	4000 만원 이상	4 (1.0)
5년간 이직횟수	0 번	145 (35.7)
	1 번	151 (37.2)
	2 번 이상	110 (27.1)
병원조직특성		
위치	서울	281 (67.2)
	경기	137 (32.8)
설립구분	개인	203 (48.6)
	법인	215 (51.4)
병원규모	100 병상 ~ 199 병상	103 (24.6)
	200 병상 ~ 299 병상	140 (33.5)
	300 병상 이상	175 (41.9)
총 계		418 (100)

표 7. 연구대상특성에 따른 직무만족 및 이직의도

항 목	직무만족		이직의도		
	M±SD	p-value	M±SD	p-value	
인구사회학적특성					
성	남	3.28±0.32	0.982	3.30±0.27	0.667
	여	3.27±0.47		3.15±0.77	
연령	30대 이하	3.19±0.49	0.025	3.33±0.78	0.000
	40대	3.28±0.42		3.08±0.72	
	50대 이상	3.36±0.48		2.95±0.76	
학력	전문대졸	3.26±0.44	0.171	3.15±0.78	0.176
	대졸	3.26±0.51		3.18±0.77	
	대학원이상	3.52±0.50		2.75±0.43	
결혼유무	기혼	3.30±0.47	0.063	3.04±0.76	0.000
	미혼	3.21±0.46		3.38±0.72	
	기독교	3.32±0.41		3.04±0.69	
종교	천주교	3.29±0.47	0.035	3.06±0.83	0.034
	불교	3.09±0.46		3.31±0.81	
	무교	3.24±0.50		3.27±0.78	
	기타	3.48±0.60		2.90±0.91	
근무관련특성					
직위	평간호사	3.26±0.47	0.022	3.18±0.77	0.068
	책임간호사	3.19±0.44		3.10±0.74	
	수간호사이상	3.45±0.47		2.90±0.73	
근무형태	3교대 근무	3.25±0.48	0.177	3.19±0.75	0.023
	2교대 근무	3.25±0.43		3.30±0.83	
	낮 근무	3.37±0.45		2.94±0.73	
	밤 근무	3.20±0.48		3.08±0.84	
간호사 경력	10년 미만	3.27±0.49	0.602	3.17±0.81	0.295
	10년~15년미만	3.23±0.44		3.23±0.69	
	15년 이상	3.29±0.46		3.08±0.77	
현병원 근무경력	2년 미만	3.23±0.53	0.465	3.17±0.79	0.923
	2년 ~ 4년 미만	3.29±0.43		3.14±0.73	
	4년 이상	3.29±0.41		3.14±0.77	

(뒤페이지에 계속)

표 7. 연구대상특성에 따른 직무만족 및 이직의도(계속)

항 목	직무만족		이직의도	
	M±SD	p-value	M±SD	p-value
근로소득	2000(만원)미만	3.28±0.62	3.07±0.56	0.175
	2000~2500 미만	3.33±0.44	3.14±0.70	
	2500~3000 미만	3.24±0.46	3.20±0.79	
	3000~3500 미만	3.26±0.47	3.05±0.77	
	3500~4000 미만	3.41±0.52	2.88±0.89	
	4000 이상	3.75±0.27	2.37±0.47	
5년간 이직횟수	0번	3.38±0.45	2.99±0.79	0.009
	1번	3.22±0.44	3.23±0.73	
	2번 이상	3.17±0.49	3.25±0.76	
조직특성				
위치	서울	3.26±0.45	3.13±0.75	0.626
	경기	3.28±0.50	3.17±0.79	
설립구분	개인	3.23±0.50	3.21±0.77	0.091
	법인	3.31±0.43	3.09±0.76	
병원규모	100~199병상	3.20±0.53	3.36±0.75	0.004
	200~299병상	3.27±0.40	3.03±0.78	
	300병상 이상	3.31±0.48	3.12±0.74	
전 체	3.27 ± 0.47		3.15 ± 0.77	

### 가. 연구대상자의 특성에 따른 세부항목별 직무만족

연구 대상자의 특성에 따른 세부항목별 직무만족을 측정해 본 결과는 <표 8>과 같았다. 보수에 대한 만족도는 학력이 대학원 이상인 구성원, 병원 소재지가 경기도인 구성원, 허가 병상이 300병상 이상인 구성원이 높았다. 상호작용 만족도는 수간호사 이상인 구성원, 5년 동안 이직횟수가 0번인 구성원, 병원 소재지가 서울인 구성원, 설립 구분이 법인 병원인 구성원이 높았다. 간호사-의사 관계 만족도는 연령이 50대 이상 구성원, 기타 종교 구성원, 낮 근무 형태 구성원, 이직횟수 0번인 구성원, 병원 소재지가 서울인 구성원이 높았다. 전문직 의식 만족도는 연령이 50대 이상 구성원, 기혼인 구성원, 수간호사 이상인 구성원, 이직횟수 0번인 구성원이 높았다. 마지막으로 조직 요구도에 대한 만족도는 연령이 50대 이상인 구성원, 기혼인 구성원, 기타 종교 구성원, 수간호사 이상인 구성원, 이직횟수가 0번인 구성원이 높았다. 직무만족 요인 중 연구 대상자의 특성과 가장 유의한 관련성이 많았던 요인은 간호사-의사 관계, 조직요구도 이었다.

표 8. 연구대상특성에 따른 세부항목별 직무만족

항 목	보수		상호작용		간호사-의사관계		전문직 의식		조직요구도		
	M±SD	p-value	M±SD	p-value	M±SD	p-value	M±SD	p-value	M±SD	p-value	
인구사회학적특성											
성	남	2.36±0.63	0.613	4.04±0.49	0.337	3.40±0.27	0.698	3.40±0.58	0.277	3.20±0.32	0.635
	여	2.52±0.72		3.82±0.50		3.28±0.63		3.67±0.56		3.06±0.63	
연령	30대 이하	2.52±0.71		3.78±0.55		3.18±0.66		3.54±0.60		2.95±0.62	
	40대	2.45±0.67	0.312	3.82±0.46	0.672	3.32±0.59	0.035	3.74±0.48	0.001	3.07±0.60	0.006
	50대 이상	2.59±0.77		3.84±0.48		3.37±0.61		3.78±0.56		3.20±0.64	
학력	전문대졸	2.50±0.68		3.81±0.49		3.29±0.62		3.66±0.54		3.04±0.60	
	대졸	2.50±0.79	0.036	3.81±0.51	0.994	3.26±0.67	0.378	3.67±0.60	0.546	3.37±0.59	0.200
결혼 유무	대학원이상	3.05±0.51		3.83±0.68		3.52±0.55		3.84±0.51		3.06±0.63	
	기혼	3.30±0.64	0.697	3.82±0.50	0.755	3.30±0.64	0.442	3.75±0.53	0.000	3.11±0.62	0.025
미혼	3.25±0.61	3.80±0.50		3.25±0.61		3.47±0.57		2.96±0.62			
종교	기독교	2.53±0.66		3.89±0.48		3.35±0.56		3.71±0.50		3.12±0.57	
	천주교	2.56±0.82		3.85±0.46		3.25±0.55		3.73±0.54		3.07±0.65	
	불교	2.41±0.58	0.862	3.68±0.51	0.067	2.91±0.68	0.003	3.66±0.53	0.125	2.79±0.59	0.015
	무교	2.52±0.75		3.76±0.51		3.30±0.70		3.59±0.59		3.04±0.64	
	기타	2.62±0.96		3.93±0.59		3.54±0.60		3.90±0.79		3.40±0.80	
근무관련특성											
직위	평간호사	2.52±0.71		3.81±0.51		3.27±0.64		3.64±0.56		3.04±0.62	
	책임간호사	2.34±0.65	0.393	3.62±0.41	0.006	3.21±0.58	0.079	3.75±0.54	0.017	3.01±0.62	0.026
	수간호사이상	2.58±0.84		4.00±0.41		3.49±0.60		3.89±0.52		3.31±0.62	
근무 형태	3교대 근무	2.56±0.73		3.78±0.52		3.24±0.63		3.63±0.57		3.03±0.63	
	2교대 근무	2.39±0.68	0.421	3.84±0.45	0.074	3.37±0.57	0.035	3.66±0.52	0.102	3.00±0.57	0.100
	낮 근무	2.48±0.74		3.94±0.44		3.41±0.61		3.80±0.53		3.21±0.63	
밤 근무	2.55±0.60	3.74±0.54		3.05±0.78		3.65±0.58		3.02±0.59			

(뒤 페이지에 계속)

표 8. 연구대상특성에 따른 세부항목별 직무만족(계속)

항 목	보수		상호작용		간호사-의사관계		전문직 의식		조직요구도		
	M±SD	p-value	M±SD	p-value	M±SD	p-value	M±SD	p-value	M±SD	p-value	
간호사 경력	10년 미만	2.56±0.74		3.83±0.54		3.28±0.66		3.63±0.57		3.05±0.66	
	10~15년미만	2.43±0.68	0.334	3.79±0.48	0.826	3.26±0.62	0.946	3.61±0.54	0.099	3.05±0.60	0.927
	15년 이상	2.51±0.72		3.83±0.48		3.29±0.61		3.75±0.56		3.08±0.61	
현병원 근무 경력	2년 미만	2.46±0.73		3.77±0.59		3.30±0.68		3.62±0.60		3.01±0.66	
근로 소득	2년~년 미만	2.53±0.73	0.541	3.84±0.44	0.328	3.31±0.63	0.735	3.68±0.51	0.304	3.09±0.62	0.474
	4년 이상	2.55±0.71		3.86±0.43		3.25±0.57		3.72±0.54		3.08±0.57	
	2000(만원)미만	2.36±0.77		3.92±0.70		3.43±0.69		3.66±0.67		3.01±0.79	
5년간 이직 횟수	2000~2500 미만	2.51±0.74		3.92±0.49		3.34±0.69		3.68±0.51		3.18±0.59	
	2500~3000 미만	2.50±0.69	0.203	3.79±0.49	0.275	3.25±0.60	0.630	3.65±0.57	0.271	3.01±0.61	0.093
	3000~3500 미만	2.48±0.78		3.78±0.49		3.30±0.68		3.67±0.50		3.08±0.64	
조직특성	3500~4000 미만	2.93±0.87		3.86±0.37		3.25±0.68		3.84±0.67		3.17±0.76	
	4000 이상	3.05±0.30		4.05±0.37		3.66±0.47		4.29±0.20		3.70±0.41	
	0번	2.58±0.79		3.91±0.47		3.40±0.64		3.81±0.54		3.21±0.63	
위치	1번	2.45±0.66	0.318	3.80±0.49	0.001	3.19±0.60	0.013	3.64±0.54	0.000	3.00±0.60	0.000
	2번 이상	2.51±0.69		3.59±0.52		3.24±0.63		3.50±0.57		2.93±0.60	
	서울	2.41±0.70	0.000	3.85±0.49	0.044	3.34±0.63	0.007	3.65±0.54	0.332	3.06±0.59	0.995
설립 구분	경기	2.74±0.71		3.75±0.52		3.17±0.61		3.71±0.60		3.06±0.68	
	개인	2.49±0.81	0.444	3.77±0.48	0.041	3.27±0.66	0.580	3.61±0.57	0.058	3.00±0.65	0.057
병원 규모	법인	2.54±0.62		3.87±0.51		3.30±0.61		3.72±0.55		3.12±0.59	
	100~199병상	2.38±0.80		3.76±0.49		3.29±0.69		3.60±0.57		2.98±0.67	
	200~299병상	2.44±0.63	0.002	3.82±0.45	0.315	3.29±0.61	0.988	3.69±0.55	0.336	3.12±0.55	0.248
전 체	300병상이상	2.66±0.72		3.85±0.54		3.28±0.61		3.69±0.56		3.07±0.65	
		2.52 ± 0.72		3.82 ± 0.50		3.29 ± 0.63		3.67 ± 0.56		3.06 ± 0.62	

나. 직무만족 요인과 이직의도 간의 상관관계

이직 의도와 직무만족의 하부구성 요인인 보수, 상호 작용, 간호사-의사 관계, 전문직 의식, 조직요구도와는 음(-)의 상관관계가 있었다<표 9>.

표 9. 독립변수와 종속변수 상관관계

제 요인	보수	상호작용	간호사-의사관계	전문직 의식	조직요구도	이직의도
보수	1					
상호작용	0.286***	1				
간호사-의사관계	0.397***	0.528***	1			
전문직 의식	0.355***	0.573***	0.454***	1		
조직요구도	0.570***	0.522***	0.701***	0.580***	1	
이직의도	-0.361***	-0.295***	-0.367***	-0.420***	-0.447***	1

\*\*\*p<.001

### 3. 직무만족 및 이직의도 다변량 분석

#### 가. 연구대상특성, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

연구 대상 특성과 직무만족이 이직 의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 10>과 같다. 인구사회학적 특성 중 연령이 많아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.179$ ,  $p<0.016$ ). 근무 관련 특성은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직 특성 중 병상 규모가 클수록 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.155$ ,  $p<0.008$ ). 직무만족도가 높을수록 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.404$ ,  $p<0.000$ ). 모형의 설명력은 31.0% 였다.

연구 대상 특성과 세부항목별 직무만족이 이직 의도에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 11>과 같았다. 인구사회학적 특성 중 연령이 많을수록 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.179$ ,  $p<0.017$ ). 근무 관련 특성 중 근무형태가 3교대근무에 비해서 낮 근무가 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.106$ ,  $p<0.040$ ). 조직 특성 중 병원 소재지가 서울에 비해 경기도인 경우 이직의도가 유의하게 증가하였다( $\beta=0.145$ ,  $p<0.021$ ). 병상 규모는 클수록 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.164$ ,  $p<0.006$ ). 보수만족도는 높아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였으며( $\beta=-0.206$ ,  $p<0.001$ ), 가장 영향을 많이 미치는 요인이다. 전문직 의식 만족도가 높아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.137$ ,  $p<0.041$ ). 모형의 설명력은 31.7% 이었다.



표 10. 대상연구특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

항 목	이직의도		
	$\beta$	p - value	
인구사회학적특성			
연령	-0.179	0.016	
학력	전문대졸		
	대졸이상	0.021	0.662
결혼유무	기혼		
	미혼	0.066	0.305
근무관련특성			
직위	평간호사		
	책임간호사이상	-0.037	0.456
근무형태	3교대 근무		
	2교대 근무	0.086	0.094
	낮 근무	-0.097	0.058
	밤 근무	-0.013	0.798
간호사 경력	10년 미만		
	10년 ~ 15년 미만	0.084	0.139
	15년 이상	0.083	0.194
현병원근무 경력	2500만원 미만	0.101	0.076
	2500만원 ~ 3000만원 미만		
근로소득	3000만원 이상	-0.003	0.953
	0회	-0.074	0.238
5년간이직횟수	1회	0.085	0.159
	2회이상	0.054	0.395
조직특성			
위 치	서울		
	경기	0.110	0.063
설립구분	개인		
	법인	-0.084	0.109
병원규모	-0.155	0.008	
직무만족	-0.404	0.000	
$R^2$ / Adj $R^2$	0.310 / 0.270		

표 11. 대상연구특성 및 세부항목별 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

항 목	이직의도		
	$\beta$	p - value	
인구사회학적특성			
연령	-0.179	0.017	
학력	전문대졸		
	대졸이상	0.021	0.670
결혼유무	기혼		
	미혼	0.056	0.403
근무관련특성			
직위	평간호사		
	책임간호사이상	-0.034	0.497
근무형태	3교대 근무	0.078	0.132
	2교대 근무	-0.106	0.040
	낮 근무	-0.106	0.040
	밤 근무	-0.007	0.888
간호사 경력	10년 미만		
	10년 ~ 15년 미만	0.080	0.162
	15년 이상	0.083	0.195
현병원근무 경력		0.102	0.080
근로소득	2500만원 미만		
	2500만원~3000만원 미만	0.003	0.959
	3000만원 이상	-0.076	0.231
5년간이직횟수	0회		
	1회	0.086	0.158
	2회이상	0.060	0.353
조직특성			
위 치	서울		
	경기	0.145	0.021
설립구분	개인		
	법인	-0.086	0.104
병원규모		-0.164	0.006
보수		-0.206	0.001
상호작용		-0.029	0.661
간호사-의사관계		-0.069	0.327
전문직의식		-0.137	0.041
조직요구도		-0.092	0.251
$R^2$ / Adj $R^2$	0.317 / 0.269		

#### 나. 병상그룹별 연구대상특성, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

병상 수 기준으로 300병상 미만 그룹과 300병상 이상 그룹으로 구분하여 연구 대상 특성과 직무만족이 이직 의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 12>와 같다.

300병상 미만 그룹에서는 조직특성 중 설립구분이 개인병원에 비해 법인병원 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.235$ ,  $p<0.001$ ). 보수만족도가 높아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.236$ ,  $p<0.003$ ). 전문직 의식만족도가 높아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.179$ ,  $p<0.034$ ). 한편, 300병상 이상 그룹에서는 조직 특성 중 경기도 소재 병원이 서울 소재 병원에 비해 이직의도가 유의하게 증가하였다( $\beta=0.329$ ,  $p<0.003$ ). 설립구분이 개인병원에 비해 법인병원 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.275$ ,  $p<0.009$ ). 보수만족도가 높아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였다( $\beta=-0.288$ ,  $p<0.005$ ). 두 집단 모두 보수만족도가 이직의도에 가장 큰 영향을 미쳤다.

표 12. 병상그룹별 대상연구특성 및 세부항목별 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

항 목		이직의도			
		300병상미만		300병상이상	
		$\beta$	p-value	$\beta$	p-value
인구사회학적특성					
연령		-0.153	0.108	-0.191	0.125
학력	전문대졸				
	대졸이상	-0.017	0.792	0.067	0.402
결혼유무	기혼				
	미혼	0.042	0.637	0.112	0.292
근무관련특성					
직위	평균간호사				
	책임간호사이상	-0.083	0.201	0.013	0.879
근무형태	3교대 근무				
	2교대 근무	0.062	0.366	0.073	0.365
	낮 근무	-0.132	0.058	-0.073	0.374
	밤 근무	-0.011	0.863	-	-
간호사 경력	10년 미만				
	10년 ~ 15년 미만	0.013	0.862	0.149	0.124
	15년 이상	0.001	0.987	0.116	0.310
현병원근무 경력					
근로소득	2500만원 미만				
	2500~3000만원 미만	0.002	0.976	-0.068	0.492
	3000만원 이상	-0.044	0.552	-0.076	0.497
5년간 이직횟수	0회				
	1회	0.149	0.072	0.022	0.826
	2회이상	0.074	0.414	0.052	0.595
조직특성					
위 치	서울				
	경기	0.020	0.799	0.329	0.003
설립구분	개인				
	법인	-0.235	0.001	0.275	0.009
보수		-0.236	0.003	-0.288	0.005
상호작용		-0.082	0.326	-0.015	0.901
간호사-의사관계		-0.045	0.642	-0.064	0.566
전문직 의식		-0.179	0.034	-0.082	0.469
조직요구도		-0.090	0.935	-0.023	0.857
R <sup>2</sup> / Adj R <sup>2</sup>		0.405 / 0.327		0.340 / 0.230	

## V. 고찰

### 1. 연구방법에 대한 고찰

수도권지역에 위치한 요양병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위한 이 연구의 연구방법에 대한 고찰은 다음과 같다.

조사대상은 수도권지역에서 임의 선정한 11개 요양병원에 재직 중인 간호사를 대상으로 하였다. 이 연구에서 설문에 응답한 병원들 중 2개 병원을 제외하고 100%의 응답률을 보였다. 이를 통해 분석수준이 조직의 경우 직원의 전반적인 응답률 보다 조직의 응답률이 더욱 중요하다고 하였는데(Jaskyte, 2004), 조직 응답률이 높아 조직차원에서의 연구결과를 정확히 예측할 수 있다. 분석을 위한 연구 도구는 선행연구를 토대로 연구목적에 증명할 수 있는 구조화된 설문지를 만들었다. 이미 검증된 선행 연구 설문 문항을 활용하여 오류를 최소화 하며, 질적 수준이 있는 연구결과를 도출하기 위함이었다.

연구범위는 선행연구를 바탕으로 직무만족은 학자들에 따라 다양한 유형으로 분류하고 있으나 간호사를 대상으로 한 선행연구 결과를 토대로 보수, 상호작용, 간호사-의사관계, 전문직 의식, 조직요구도, 업무요구도, 자율성으로 7개 요인으로 선택하였다. 직무만족요인 중에 신뢰도가 낮은 업무요구도(0.28) 및 자율성(0.19) 요인은 제거하고 연구대상특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 시행하였다. 그 동안 진행되어왔던 선행연구들은 직무만족과 이직의도 변수간의 분석으로 상관관계 및 회귀분석을 하였다. 이 연구에서는 직무만족 하부요인들이 이직의도에 미

치는 영향을 회귀분석 함으로써 선행연구와 비교하여 볼 때, 연구 방법 측면에서 보다 자세한 연구로 이해된다.

## 2. 연구결과에 대한 고찰

간호 인력은 병원 전체 인력의 30~40%를 차지하는 대규모 집단으로, 병원 경영에 큰 영향을 미치는 중요 인력관리 대상중 하나이다. 그렇기에 우리나라에서도 간호사의 이직의도에 관한 많은 연구들이 진행되어 왔다(조혜경, 2011). 이들 연구에서 직무만족은 이직의도에 유의한 영향을 끼친다는 많은 연구결과(최병호, 유행주, 이기국, 2004; 이상희, 2005; 이주재, 2011; 박희수, 2011; 조진영 2014; 윤소영, 서영숙, 권영채, 2015)와 일치한다.

첫째, 연구대상특성에 따른 직무만족은 모든 변수에서 그룹 간 차이를 보이지는 않았다. 연구대상특성 중에서 연령, 종교, 직위, 5년간 이직횟수가 직무만족에 직접적인 영향을 미쳤다. 연령은 50대 이상이 직무만족은 높았으며, 종교는 기타인이 높았다. 직급은 수간호사 이상이 직무만족이 높았다. 5년간 이직횟수가 적을수록 직무만족은 높았다. 이는 노인의료복지시설 근무자를 대상으로 한 연구에서 연령, 결혼여부, 교육수준, 소득수준, 직종, 현 직장에서의 근무기간에 따라 유의한 차이가 있다는 결과(오지영, 2008)와 일부 일치한다. 요양시설 사회복지사를 대상으로 한 연구에서 연령, 결혼상태, 학력, 종교, 근무경력이 유의한 차이가 있다는 결과(곽경자, 2011)와 일부 일치한다.

둘째, 연구대상특성에 따른 이직의도는 학력, 근무형태, 근로소득, 5년간 이직횟수 변수에서 그룹 간 차이를 보였다. 특히 근로소득이 3,500만원 ~ 4,000만원 이상 간호사들이 3,000만원 미만 간호사들 보다 이직의도가 낮게 나왔다. 이는 급여수준이 낮아질수록 이직의도가 높다(조혜경, 2011)라는 결

과와 일치했다. 연구대상특성 중에서 연령, 결혼유무, 종교, 근무형태, 5년간 이직횟수, 병원규모가 이직의도에 직접적인 영향을 미쳤다. 연령은 50대 이상, 기혼자가 이직의도가 낮았다. 이는 이직의도에 연령이 낮은 집단, 기혼자가 이직의도가 낮다는 선행 연구와 일치하는 결과이다(김미란, 2007; 정정희, 김지수, 김경희, 2008). 병상규모가 200병상이상 300병상미만인 경우가 이직의도가 낮았다. 연구에서 직무관련특성 중 근무부서, 간호경력, 직급, 근무형태가 영향을 미친다고 하였으나(조혜경, 2011) 이 연구에서는 직무형태만 일치하였다. 또한 병원특성 중 병원규모가 영향을 미쳐 통계적으로 유의하지 않았다는 선행연구 결과와 다른 결과값이 도출되었다.

셋째, 직무만족에 대한 연구대상자의 전체 평균은  $3.27 \pm 0.47$  이며, 이직의도 전체 평균은  $3.15 \pm 0.77$  이다. 직무만족 세부항목별 평균은 보수  $2.52 \pm 0.72$ , 상호작용  $3.82 \pm 0.50$ , 간호사-의사관계  $3.29 \pm 0.63$ , 전문직 의식 만족도  $3.67 \pm 0.56$ , 조직요구도  $3.06 \pm 0.62$  이다. 노인의료복지시설 종사자를 대상으로 한 연구에서는 현직무만족, 동료관계, 상급자와의 관계가 높을수록 직무만족 수준이 높다는 연구 결과(최형대, 2010)와 일치한다. 직무만족 요인 중 보수에 대한 평균이 가장 낮은 결과가 나타 앞으로 이에 대한 향상 방안이 필요하다.

넷째, 연구대상특성 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석해 본 결과 연구대상 특성 중 연령이 많을수록 이직의도가 유의하게 감소한다. 연령이 많을수록 직업 상황에 대한 경험의 축적과 적응력 증가로 잘 적응하며, 숙련도에 대한 긍지가 높아 이직의도 감소에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 이는 연령이 낮은 집단에서 이직의도가 높다고 보고한 기존연구와 일치하였다(정정희, 김지수, 김경희 2008). 병상규모가 클수록 이직의도가 낮았다. 병상규모가 클수록 근로자의 평균연봉이 높으며(병원간호사회, 2008), 업무부담 및 업무강도가 낮으며, 시설규모가 클수록 조직 안정성 확보용이(김소

정, 2012)등 이직의도 감소에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 직무만족은 이직의도에 미치는 영향이 가장 크며, 영업사원을 대상으로 한 연구에서도 직무만족이 이직의도에 직접적인 영향을 끼친다는 선행 연구 결과가 나왔다(전광호, 장재윤, 2004).

다섯째, 병상별 그룹으로 나눈 분석 결과의 경우 두 그룹 모두 섭립형태 및 보수가 영향을 미쳤다. 요양병원 보수는 포괄수가제의 수익한계 및 밤근무가 적고 스케줄 등이 비교적 고정되어 있는 근무형태 등을 고려하여 종합병원 등에 비해 보수가 낮은 수준이다. 또한 요양병원의 지속적인 증가 및 간호등급에 따라 입원료 가감제가 있어 간호사 부족이 발생하여 요양병원들 끼리의 간호사 확보를 위해 보수 인상시켜 채용하는 현상이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 파악된다. 300병상미만 그룹에는 직무만족 요인 중 전문직 의식이 클수록 유의하게 감소하였다. 간호사들이 업무에 대한 전문성을 인식할 때 직무에 대한 높은 만족을 가져오며(문숙자, 2010), 이직의도 감소에 영향을 준다고 파악된다. 이는 간호사의 직무만족과 이직의사에 대한 연구에서 직무만족의 보수, 조직요구도, 자율성, 상호작용이 관여 한다는 선행 연구(김숙자, 1992)와 일부 일치한다. 이상의 연구의 결과를 종합하면 요양병원 간호사의 직무만족이 이직의도에 직접적인 영향을 미친다는 결과이다. 또한 직무만족 하부요인 중 보수가 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타나 향상 방안을 마련하면 이직의도 감소에 영향을 줄 것이다.

그러나, 본 연구는 방법상으로 제한점이 있다. 연구대상자가 수도권 지역에서 임의적으로 선정된 일부병원에서 자료를 수집하였기 때문에 지역적 범위 제약에 따른 일반화의 한계가 있다. 변수들의 측정이 객관적인 방법에 의하지 못하고 주관적인 측정방법에 의존하였다는 점이다. 응답자의 지각수준이 실제 상황을 얼마만큼 반영하고 있는가에 따라 판단여부 차이가 있을 수 있다. 또한 응답자의 설문응답이 '보통이다' 라는 중양화 현상을 배제할 수 없는 한



계가 있었다. 연구결과에 대한 제한점은 직무만족이 높고 이직의도도 높은 연구 대상자는 50명(11.9%)이며, 직무만족이 낮고 이직의도도 낮은 연구 대상자는 78명(18.6%)이라는 결과가 나왔다. 이는 선행연구를 통해 알 수 있듯이 이직의도에 영향 미치는 변수는 직무만족 이외에도 많은 변수들이 있다. 그러므로 보다 다양한 변수를 통해 이직의도에 유의한 관계성을 연구해 보는 것이 필요하다. 또한 간호사의 이직유무를 고려하지 않고 전체를 대상으로 하였는데 추후에는 이직유무를 구분하여 연구하는 것이 필요하다. 이직의도에 대한 포괄적인 이론적 바탕으로 한 모형구축 및 검증하는 연구가 필요하다. 하지만 아직까지 요양병원 간호사에 대한 이직의도 관련 연구가 거의 없어 이 연구가 도움이 될 거라고 판단된다.



## VI. 결 론

이 연구는 요양병원 간호사의 이직의도 영향요인을 파악하고 규명함으로써 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력을 분석하기 위해 연구를 진행하였다. 그 결과 직무만족이 높을수록 이직의도가 유의하게 감소하는 것을 알 수 있었으며, 직무만족 세부항목 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 보수와 전문직 의식이 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 연구결과를 바탕으로 요양병원의 지속적인 증가로 인한 간호사 부족은 기존 간호사 인력 및 등급 유지에 영향을 준다. 이는 환자에 대한 돌봄 등 간호서비스 및 요양병원 입원료 가감에 따른 의료수익 관리에 영향을 미치기 때문에 의도적이고 전략적으로 직무만족을 높이기 위한 관심을 가져야 할 필요가 있다. 직무만족 요인 중 가장 큰 영향을 미치는 보수에 대한 합리적인 운영방침 및 인사관리를 수립하고, 요양병원 간호업무에 대한 전문직 의식 높이는 업무를 지양함으로써 직무만족을 높여야 할 것이다. 이는 궁극적으로 이직의도를 낮추기 위함이다.

## 참 고 문 헌

- 강기노. 중소병원간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 및 이직의도에 관한연구[석사학위논문]. 이화여자대학교; 2010.
- 강인주. 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계 [박사학위논문]. 서울대학교; 2015.
- 건강보험심사평가원. 2012년도 요양병원 적정성 평가 결과 지표별 현황, 2012
- 건강보험심사평가원. 건강보험요양급여비용, 2015.
- 곽경자. 요양시설 사회복지사의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향 [박사학위논문]. 대구한의대학교; 2011.
- 김가은. 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 [석사학위논문]. 고려대학교; 2004.
- 김명숙. 병원간호사의 조직후원인식이 직무몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. 간호행정학회지 2013;19(4):480-90.
- 김미란. 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지 2007;3:335-44.
- 김소정. 재가시설과 요양시설 요양보호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구. 한국보건사회연구저널 2012;32(1):115-39.
- 김숙자. 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한연구[석사학위논문]. 고려대학교; 1992.
- 김영훈. 병원경영학원론. 수문사, 2011.
- 김유미. 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향[박사학위논문]. 경상대학교; 2014.
- 김윤미, 이지윤, 강현철. 요양병원 간호사와 간호조무사의 확보수준과

- 이직률이 입원환자의 건강결과에 미치는 영향. 대한간호학회지 2014;44(1): 21-30.
- 김은재, 구미옥. 요양병원 간호사의 간호역량 중요성 인식과 간호역량수준 및 영향요인 분석. 한국산학기술학회 2015;16(3):1989-2001.
- 김학로. 직무만족이 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구[석사학위논문]. 광운대학교; 1993.
- 김현주, 이해랑, 최순옥. 노인요양병원 간호사의 소진탄력성, 자아존중감과 이직의도. 노인간호학회 2013;15(3):218-26.
- 대한병원협회. 전국병원명부, 2009.
- 대한병원협회. 전국병원명부, 2013.
- 문숙자. 간호사의 이직의도에 관한구조모형[박사학위논문].경희대학교; 2010.
- 박옥분. 병원간호사의 직무특성 및 조직몰입과 이직의도와의 관계 [석사학위논문]. 서울대학교; 2007.
- 박현숙. 간호사가 인지하는 역할 명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계 [석사학위논문]. 연세대학교; 2002.
- 박희수. 노인요양시설 종사자 이직의도 결정요인에 관한 구조적 관계분석 [박사학위논문]. 서남대학교; 2011.
- 병원간호사회. 사업보고서, 2008.
- 병원간호사회. 사업보고서, 2014.
- 보건복지부. 요양기관별인력현황, 2012.
- 서연숙. 간호사의 직무몰입과 이직의도[석사학위논문]. 창원대학교; 2007.
- 손운선. 병원종사자의 직무만족과 조직몰입이 이직의도와 조직갈등에 미치는 영향[박사학위논문]. 원광대학교; 2011.
- 신유근. 조직론. 다산출판사, 1994.
- 심규범. 병원종사자들의 직장만족도와 영향요인[박사학위논문]. 대구한의대학교; 2006.

- 안전행정부. 주민등록인구통계, 2013.
- 오지영. 노인의료복지시설 근무자들의 이직의도 결정요인[박사학위논문]. 연세대학교; 2008.
- 윤소영, 서영숙, 권영채. 요양병원 요양보호사 이직의도와 관련변인. 한국디지털정책학회 2015;321-29.
- 윤순길. 병원간호등급에 따른 간호서비스질과 직무만족도[박사학위논문]. 경북대학교; 2010.
- 윤종숙. 응급센터 간호사가 경험한 환자 및 보호자에 의한 폭력과 직무만족도에 관한 연구[석사학위논문]. 울산대학교; 2004.
- 이상희. 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한국관광연구학회 2005;19(3):95-108.
- 이선희. 노인요양병원 서비스 질에 영향을 미치는 요인 분석[박사학위논문]. 연세대학교; 2008.
- 이선희. 다수준분석을 이용한 요양병원 서비스 질에 영향을 미치는 요인 분석. 대한간호학회지 2009;39(3):209-21.
- 이은숙. 중소병원 간호사의 이직의도 영향 요인[석사학위논문]. 대전대학교; 2003.
- 이은주. 간호사의 직무만족에 관한고찰. 간호과학논집 2000;5(1):105-18.
- 이재선. 리조트종사자 고용형태별 직무만족연구[박사학위논문]. 경기대학교; 2004.
- 이주재. 노인장기요양 인력의 직무 스트레스와 직무 만족이 이직 의도에 미치는 영향. 한국노년학회 2011;31(2):277-90.
- 이혜정. 임상간호사의 성격특성, 업무스트레스와 직무만족도에 관한 연구 [석사학위논문]. 조선대학교; 2002.
- 임영아, 김건엽, 최세목. 종합병원 직원의 직렬별 직무만족도, 조직애착도 및 이직의도에 영향을 미치는 요인. 한국산업기술학회 2012;13(8):

3856-96.

- 전광호, 장재윤. 영업사원의 이직의도 예측 모형 검증. 한국심리학회  
2004;17(3)329-53.
- 정정희, 김지수, 김경희. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인.  
경영학회 2008;14(1):3544.
- 조영경. 신규간호사의 이직의도와 이직에 관한구조모형[박사학위논문].  
이화여자대학교; 2012.
- 조진영. 응급실 간호사의 이직의도 예측모형[박사학위논문]. 인하대학교;  
2014.
- 조혜경. 병원간호사의 이직의도와 이직률에 관련된 요인[박사학위논문].  
충남대학교; 2011.
- 차인자. 임상간호사의 전문직업성과 직무만족, 조직몰입[석사학위논문].  
한양대학교; 2008.
- 최병호, 유행주, 이기국. 호텔 종사원의 직무특성에 의한 직무만족이  
이직의도에 미치는 영향 연구. 한국호텔관광학회 2004;15:234-54.
- 최영진, 이광수. 병원직원의 직무만족과 조직몰입에 관한연구.  
한국생산성학회 2012;26(3):319-41.
- 최은숙. 비정규직 보건인력의 직무만족과 조직몰입에 관한연구  
[박사학위논문]. 명지대학교; 2013.
- 최형대. 노인의료복지시설 종사자의 조직문화에 따른 직무만족  
[박사학위논문]. 대구한의대학교; 2010
- 통계청. 연령별( 시도)추계인구, 2013.
- 한국보건산업진흥원. 2013년 병원경영분석, 2014.
- 황은정. 공공병원 직원의 직무만족도 및 환자 만족도가 의료수익에 미치는  
영향. 한국병원경영학회 2014;19(2):12-21.

- Aiken LH, Clarke SP, Cheung RB, Sloane DM, Silber JH. Educational levels of hospital nurses and surgical patient mortality. *JAMA* 2003;290(12):1617-23.
- Arnold HJ, Feldman DC. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 1986.
- Betty RW, Schnier CE. *Personnel Administration: An Experimental Skill-Building Approach*. New York: Addison-Wesley Publishing Co, 1981.
- Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses; A multivariate analysis. *J Adv Nurs* 2008;62(1):41-52.
- Bluedorn AC. *The Theories of Turnover : Causes, Effects, and Meaning. Research in the Sociology of Organizations*. JAL Press 1982: 75-182.
- Coomber B, Barriball K. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital based nurses: A review of the research literature. *Int J Nurs Stud* 2007;44:297-314.
- Cotton, JL, Tuttle JM. *Employee Turnover : A Meta-Analysis and Review with Implications for Research*. *Acad Manage Rev* 1986; 11(1): 55-70.
- Flinkman M, Leino-Kilpi H, Salanter S. Nurses' intentions to leave the profession : Integrative review. *J Adv Nurs* 2010;66:1422-34.
- Friese C, Lake E, Aiken L, Silber J, Sochalski J. Hospital nurse practice environment and outcomes for surgical oncology patients. *Health Service Research* 2008;43(4):1145-63.
- Ha JG, Kim JM, Hwang WJ, Lee SG. Impact of organisational

- characteristic on turnover intention among care workers in nursing homes in Korea: a structural equation model. *Aust Health Rev* 2014;38:425-31.
- Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *J Nurs Manag* 2010;118:804-14.
- Herzberg F. *What and the nature of man*. Cleveland(OH): World Publishing, 1966.
- Horn SD, Buerhaus P, Bergstrom N, Smout RJ. RN staffing time and outcomes of long-stay nursing home residents. *Am J Nurs* 2005; 105(11):58-70.
- Hulin CL, Smith P. A Linear Model of Job Satisfaction. *J Appl Psychol* 1965;49(3):211.
- Iverson RD. *Employee Intent to Stay : An Empirical Test of a Revision of the Price and Muceller Model*[dissertation]. USA: University of Iowa City; 1992.
- Jaskyte K. Transformational Leadership, Organizational Culture and Innovativeness in Nonprofit Organizations. *Nonprofit Manag Leadersh* 2004;15(2)
- Jones CB. Calculating and updating nursing turnover costs. *Nursing Economics* 1992;10:39-45.
- Lawler EE. *Satisfaction and behavior. Perspectives on behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill, 1983
- Locke EA. The Nature and Causes of Job Satisfaction in M.D., Dunnette (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*



- 1976:1279-349.
- Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *Int J Nurs Stud* 2012; 49(8):1017-38.
- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2005;42:211-27.
- Martin B. Good jobs, bad jobs?: Understanding the quality of aged care jobs, and why it matters. *Aust J Soc Issues* 2007;42(2):183-97.
- Maslow AH. A theory of human motivation. *Psychological Review* 1943;50:370-96.
- McCormick EJ, Tiffin J. *Industrial Psychology* 6th ed, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, 1976.
- Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *J Appl Psychol* 1977;62: 237-40.
- Moshe K, Meni K, Nirra S, Nirra E. Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession a longitudinal study. *Journal of Organization Behavior* 1995;16(3):277-88.
- Nahm H. Job satisfaction in Nursing. *A.J.N* 1940;40(4):1388-92.
- O' Brien-Pallas LL, Doran DI, Murray M, Hayes LJ. Evaluation of a client care delivery model, part 1: variability in nursing utilization in community home nursing. *Nursing Economics* 2010;19(6):267-76.
- Pizam A, Thornburg SW. Absenteeism and Voluntary Turnover in Central

- Florida Hotels. *Int J Hosp Manag* 2000;19(2):211-17.
- Porter LW, Lawler EE. *The Effect of Performance on Job*. New York: McGraw-hill, 1968.
- Porter LW, Steers RM, *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-hill, 1983
- Porter LW, Steers RM. Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychol Bull* 1973;80:151-76.
- Price JL, Mueller CW. *Professional Turnover: The case of Nurses*. New York: SP Medical and Scientific Books, 1981
- Price JL. *The study of turnover[dissertation]*. Ames(IA): Iowa State University Press; 1977.
- Sawatzky JV, Enns CL. Exploring the key predictors of retention in emergency nurses. *J Nurs Manag* 2012;20:696-707.
- Shields MA, Ward M. Improving nurse retention in the national health service in England: the impact of job satisfaction on intention to quit. *J Health Econ* 2001;20:677-701.
- Smith HC. *Psychology of industrial behavior*. New York: McGraw-Hill, 1955.
- Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Hasse AM. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research* 1978;27(2):114-20.
- Spector RE. *Job Satisfaction*. Sage.CA: Thousand Oake, 1997.
- Spector WD, Takada HA. Characteristics of nursing homes that affect resident out comes. *J Aging Health* 1991;3:427-54.
- Tett RP, Meyer JP. Job Satisfaction Oraganizational Commitment, Turnover Intention and Turnover. *Personnel Psychology* 1993; 26:259-93.

- Toffler A, InKatz D, Kahn, R. The Social Psychology of Organization. New York: W. B. Sanders Company, 1982.
- Vandenberg RJ, Nelson JB. Disaggregating the motives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behaviour?. Human Relations 1999;52(10):1313-36.
- Weech-Maldonado R, Meret-Hanke L, Neff MC, Mor V. Nurse staffing patterns and quality of care in nursing homes. Health Care Management Review 2004;29(2):107-16.
- Wilson JP. Human resource development. London: Kogan Page, 2005.
- Wright TA, Bonett DG. Job Satisfaction and Psychological Well Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. Journal of Management 2007;33:141-60.
- Zangaro GA, Soeken KL. Meta-analysis of studies of nurses job satisfaction. Res Nurs Health 2007;30:445-58.

## 부 록

### 설문지

안녕하십니까?

저는 연세대학교 보건대학원 병원경영학과 석사과정 학생 이민우입니다.

본 설문지는 ‘요양병원 간호사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향’을 파악하여 요양병원 간호사의 이직감소를 위한 방안 모색에 기초 자료로 유익하게 사용될 것입니다.

여러분의 신원을 파악할 수 있는 기록은 비밀로 보장되며 응답해 주신 설문자료는 익명으로 코드화 하여 개인정보 보호법 시행령에 따라 연구 종료와 함께 폐기될 것입니다.

여러분은 연구 참여 기간 중 언제라도 중도에 연구 참여를 거부하거나 중단할 수 있으며, 이 연구 참여를 중단 하더라도 어떠한 불이익도 없습니다.

본 설문지에 대한 응답에는 정답이 없고, 여러분의 개인적인 생각을 솔직하게 그리고 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련이 있는 상해가 발생한 경우에는 아래의 연구자에게 연락하여 주십시오.

연구대상자로서 귀하의 권리에 대하여 문제가 발생된 경우에는 연구자에게 말씀하시거나 다음의 번호로 문의(연세대학교 보건대학원 생명윤리심의위원회 ☎ 02-2228-1506)하실 수 있습니다. 본 연구는 연세대학교 생명윤리심의위원회에서 윤리적, 과학적으로 승인된 연구입니다.

감사합니다.

2015년 2월

연구자 : 이민우

연세대학교 보건대학원 병원경영 석사과정

I. 다음은 [직무만족]에 관한 설문내용입니다. 귀하가 현재 근무하면서 느끼는 직무만족 정도에 해당하는 항목에  표시해 주시기 바랍니다.

	문 항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	아주그 렇다
1	나는 간호사로서 내가 하는 업무에 만족한다					
2	동료간호사들끼리 근무시 바쁠 때 서로 도우며 일한다					
3	내가 근무하는 부서의 동료들은 가족같이 지낸다					
4	우리병원 의사들은 일반적으로 간호사가 하는 일에 대해 이해하고 인정한다					
5	나의 직무를 수행하면서 많은 것을 배울수 있다					
6	내가 수행하는 병원 업무는 정말 중요하다					
7	우리병원은 간호직원의 발전을 위해 많은 기회를 준다					
8	우리병원 간호업무에서 발생되는 문제와 병원행정사이에선 간격이 별로 없다					
9	나는 현재 수행하고 있는 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다					
10	내가 일하는 부서의 간호사들은 학력과 지위에 무관하게 좋은 팀워크를 이루며 협조 하고 있다					
11	환자에게 직접 간호를 제공할 수 있는 시간이 충분이 있다					
12	나는 때때로 일을 할 때 더 나은 나의 전문적 간호판단에 상반되는 일을 하도록 요청받기도 한다					

문 항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	아주그 렇다
13	나는 다른 간호사들과 환자간호 문제에 대하여 토의할 시간이 충분하다					
14	내 업무 중에 중요한 결정을 할 자유가 나한테 있으며 직속상관이 이에 대해 지지해줄 것이라 믿는다					
15	내가 현재 받고 있는 보수에 만족한다					
16	나는 환자와 보낼 수 있는 시간이 더 있다면 더 좋은 간호를 할 수 있을 것이다					
17	우리병원은 의료팀과 환자의 문제에 관하여 의논할 많은 시간과 기회가 있다					
18	내가 근무하는 부서의 동료들은 서로 이해하며 호의적이다					
19	내가 받는 보수는 타 병원에 비해 높은 편이다					
20	나는 다시 기회가 주어져도 간호직을 가질것이다					
21	우리병원 행정체계는 환자 욕구 해결에 우선 순위를 두고 있다					
22	우리병원은 간호사들에게 서류 작성등 사무적인 일이 많다					
23	우리병원은 간호사나 의사간의 많은 협력이 이루어진다					
24	나는 늘 할 일이 많아서 일을 잘 할 수가 없다					
25	나의 능력과 경력에 비추어 보수는 적당하다					

문 항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	아주그 렇다
26	나는 필요이상의 감독을 받으며, 또한 필요하지도 않고 원하지도 않는 감독을 받고 있다고 느낀다					
27	나의 업무 중 어떤 부분은 기술이나 실무지식이 필요하지 않다					
28	타 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 이 병원이 근무조건 때문에 이 병원에서 일하는 것이 더 만족스럽다					
29	타직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정받고 있다					
30	행정적 정책 결정과정에 간호사가 참여할수 있는 기회가 충분하다					
31	나의 현재 보수는 업무에 대한 의욕을 고취시킨다					
32	간호 행정자는 일반적인 간호문제를 간호사와 상의하는 편이다					
33	업무처리 과정에서 타 직종과의 문제발생시 해결할 수 있는 행정체계가 마련되어 있다					

Ⅱ. 다음은 [이직의도]에 관한 설문내용입니다. 자신이 현재 느끼는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

	문 항	매우 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 가끔 현 병원을 그만두고 싶다는 생각을 한다					
2	나에게 선택권이 생긴다면 다른 직장에서 일하고 싶다					
3	나는 타직종으로 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다.					
4	나는 보다 나은 조건의 타직종이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다					





Ⅲ. 인구사회학적 특성을 알기 위한 것입니다. 해당란에 √표 하거나 기입해 주십시오.

연 령	만(            )세
성 별	① 남    ② 여
결혼 여부	① 기혼    ② 미혼
종 교	① 기독교    ② 천주교    ③ 불교    ④ 무교    ⑤ 기타(            )
최종학력	① 전문대학 졸업    ② 대학 졸업    ③ 대학원 졸업
간호사 근무경력	(            )년 (            )개월
현 병원 근무경력	(            )년 (            )개월
근무 형태	① 3교대 근무    ② 2교대 근무    ③ 낮 근무    ④ 밤 근무
직 위	① 평간호사    ② 책임간호사    ③ 수간호사 이상    ④ 기타(            )
연 평균 근로소득	① 2000만원 미만    ② 2000~2500만원    ③ 2500~3000만원 ④ 3000~3500만원    ⑤ 3500~4000만원    ⑥ 4000만원 이상
최근 5년 동안 이직 횟수	(            )회

= ABSTRACT =

The Influence of Turnover intention of nurses  
in geriatric hospital

Min Woo Lee  
Graduate School of Public Health  
Hospital Management  
Yonsei University

(Directed by Professor Sang Gyu Lee, M.D., Ph.D.)

This study is to research that it is being important part for hospital management to manage nurse work force due to rapid increasing the number of geriatric hospitals with prediction on super-aged society approach. Especially, Diagnosis Related Group is adapted into geriatric hospitals, and admission charges are different as following levels of securing nurses. The nurses in geriatric hospitals do a caring role instead of families, and they do an important role to manage work force such as nurse assistants and caregivers. Therefore this study was to be operated to analyze effects of job satisfaction on turnover intention by selecting the nurses in geriatric hospitals as research subjects to reduce high turnover rate of the nurses. In research methods, this study used structured questionnaires. This study collected 436 questionnaires out of 480, which had been distributed, to nurses working in randomly selected 11 geriatric hospitals in metropolitan area. 418 questionnaires (response rate: 87.0%) were used for final

analysis. In analysis method, this study used descriptive statistic, analysis of variance, correlation analysis, and multiple regression analysis. It analyzed differences between job satisfaction and turnover intention as following characteristics of the research subjects, and it inspected effects of research subject's characteristics and job satisfaction to influence turnover intention. The results of this research are as follows.

First, as the result of analyzing differences between job satisfaction and turnover intention as following characteristics of research subjects, there were statistically significant relations between job satisfaction and age, religion, job position, and the number of turnover for 5 years, and there were statistically significant relation between turnover intention and age, marital state, religion, working form, the number of turnover for 5 years, and hospital scale. In job satisfaction factors, satisfaction of remuneration was the lowest.

Second, as the results of analyzing effects of research subject's characteristics and job satisfaction to influence turnover intention, the turnover intention is low in a group whose age is younger, and the turnover intention is low in a group whose hospital scale is bigger. As job satisfaction is higher, turnover intention is lower.

Third, as the results of analyzing research effects of subject's characteristics and job satisfaction's sub-categories to influence turnover intention, the turnover intention is lower when a group is older, working form is day worker, and hospital scale is bigger. Turnover intention is higher when a location of geriatric hospitals is

in Gyeonggi province compared to Seoul. In job satisfaction factors, the higher remuneration and professionalism are, the less turnover intention is.

Fourth, as the result of analyzing effects of research subject's characteristics and job satisfaction to influence turnover intention by dividing the hospital scale into two groups by a standard depending on whether the number of sickbeds is over 300 or not, the both of two groups became influenced by established form and remuneration satisfaction. When the number of sickbed is less 300, the group received additional effects from professionalism, and when the number of sickbed is more than 300, the group received additional effects from a hospital location.

In conclusion, this study verified that job satisfaction could hugely influence turnover intention. So, it should be considered to reduce turnover intention by improving job satisfaction of nurses in geriatric hospitals.

Based on results of this research, job satisfaction must be improved to decrease turnover intention of nurses in geriatric hospitals. As improving satisfaction of each specific category on job satisfaction, the decreased turnover intention of nurses in geriatric hospitals will contribute positive nursing service for patients in geriatric hospitals and medical revenue management as a business aspect.

Keywords: Geriatric Hospitals, Nurse, Job Satisfaction, Turnover Intention